

«INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO»

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL
GABRIEL GARCIA BECEDAS
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
Editorial CERA
Madrid, 2.ª edición
1991, 853 págs.

En diciembre de 1983 aparece la primera edición de las «Instituciones de Derecho del Trabajo» de los profesores Luis Enrique de la Villa Gil, Gabriel García Becedas e Ignacio García-Perrote Escartín, la cual tuvo muy buena acogida entre los estudiosos del Derecho del Trabajo, no sólo por la escasez de manuales en nuestra disciplina —si se la compara con otras áreas jurídicas—, sino también, y fundamentalmente, por el rigor y claridad expositiva con que se afrontan los temas objeto de estudio.

Casi ocho años después —en septiembre de 1991—, los autores se enfrentan a la reelaboración de la obra (en 1988 fue reimpressa por necesidades docentes), movidos, entre otras razones, por la necesidad de la adaptación constante del Derecho del Trabajo a las nuevas realidades sociales y jurídicas que, día a día, se van produciendo en el mundo de las relaciones laborales.

Desde 1983 hasta la actualidad el Derecho Laboral ha experimentado numerosas e importantes transformaciones. Primero fue la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en 1984; más tarde la integración en las Comunidades Europeas y la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante, LOLS), en 1985, con la progresiva «normalización» de la actividad sindical y su extensión a las Administraciones Públicas en 1987 (Ley 9/1987 de 12 de junio) y 1990 (Ley 7/1990, de 19 de julio); y, finalmente, la reforma del proceso jurisdiccional laboral en 1990, «por citar tan sólo hitos sobresalientes en este libro» (como se afirma en el prólogo). Todas estas modificaciones, y muchas otras puntuales que aquí no se citan, justifican, por sí mismas, que se aborde de nuevo el contenido del

libro, como efectivamente hacen los autores en esta segunda edición.

La obra se divide en dos partes claramente diferenciadas, las cuales totalizan catorce capítulos, completándose con un útil y abundante apéndice bibliográfico introducido al final de cada tema.

La Parte Primera, dividida en seis capítulos, contiene el estudio de «el ordenamiento laboral».

El Capítulo I («el ordenamiento laboral y la teoría de las fuentes de la relación de trabajo») comienza con la identificación de los principales factores que motivaron el origen y aparición del Derecho del Trabajo, sin cuyo conocimiento no es posible una adecuada aprehensión de la configuración actual del mismo, sus peculiaridades y contenido. Una aproximación al cuadro general de las fuentes del Derecho Laboral, con especial atención a los principios de «norma más favorable» (para la aplicación preferencial de las normas laborales) y de «condición más beneficiosa» (para garantizar al trabajador el respeto a sus derechos adquiridos) constituyen también el objeto de este capítulo.

Los capítulos II a VI se dedican al análisis minucioso de las distintas fuentes del ordenamiento laboral.

El capítulo II viene referido a «la Constitución y las normas internacionales», así como al «derecho comunitario europeo en materia laboral». Dando cuenta, primero, de la evolución histórica en la constitucionalización de los derechos laborales (en España y resto de Europa), centrándose en la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE). En segundo lugar, se examinan las normas Internacionales, tanto los Tratados, en general, como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en particular. Una novedad de esta segunda edición es el derecho comunitario europeo, haciéndose notar su parquedad en materia laboral y apostando por el papel más relevante que tendrá que ocupar en el futuro el llamado «derecho social europeo».

Las «leyes y reglamentos laborales» constituyen el objeto del III capítulo. Se inicia éste con el estudio de las distintas leyes de contenido laboral (orgánicas, ordinarias, delegación legislativa y decretos-leyes), para pasar a analizar, en segundo término, los reglamentos del mismo contenido,

determinando quién o quiénes pueden ejercitar válidamente la potestad reglamentaria que la Constitución atribuye al poder ejecutivo, así como examinando el lugar que ocupan, tras la vigencia del ET, las ordenanzas laborales dentro del sistema de fuentes jurídico-laborales. Finalmente, se aborda la confusa y compleja cuestión de la potestad normativa de las Comunidades Autónomas y su eventual capacidad legislativa en materia laboral.

Los capítulos IV y V versan sobre los «convenios colectivos».

En cuanto al modelo constitucional de negociación colectiva, afirman los autores que «la Constitución no instaura un modelo cerrado y rígido, sino abierto y flexible», con las consecuencias que de ello se derivan para la coexistencia de «convenios» (estatutarios) y de «pactos» (extraestatutarios) en el ordenamiento vigente. Participando ambos de naturaleza normativa *ex Constitutione*, se procede al estudio de su diverso régimen jurídico (eficacia personal, legitimación para negociar, etc.), prestando una mayor atención al régimen legal de los «convenios» (estatutarios). Este capítulo se cierra con la adhesión y extensión de convenios, como «expedientes (autónomos y heterónomos, respectivamente) de solución para situaciones en las que la negociación colectiva deviene difícil o, simplemente, en las que las partes prefieren evitar negociar lo que a su juicio ha sido ya favorablemente resuelto por un determinado convenio colectivo».

En el capítulo V se analiza el procedimiento de negociación del convenio, incorporándose aquí las previsiones de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (en adelante, LPL/90) en relación con el control de legalidad de los convenios colectivos (impugnaciones de oficio y directa). La distinción entre contenido normativo y obligacional (poniéndose de manifiesto la insuficiencia de esta bipartición para dar cuenta de determinadas cláusulas del convenio que se resisten a la adjetivación en alguno de los contenidos anteriores —como el «contenido mínimo del convenio», las «cláusulas de contenido normativo colectivo» y las «cláusulas sindicales»—, la tipología de convenios atendiendo a su contenido (negociación colectiva ordinario o tipo, negociación articulada, etc.) y la aplicación

de éstos —donde se inserta la prohibición de concurrencia del artículo 84 ET—, también se examinan en este capítulo.

Esta Primera Parte de la obra se cierra con la descripción de «otras fuentes de la relación de trabajo» (Capítulo VI), tales como la costumbre laboral y los usos de empresa, el poder reglamentario del empresario, los principios generales del derecho, la supletoriedad del derecho común y la acción de los órganos aplicativos —Administración y Tribunales—, donde se inserta el estudio del principio *pro operario*.

La Segunda Parte del libro —que incluye ocho capítulos— versa sobre la «defensa de los derechos laborales», sistematizándola los autores en dos apartados: el primero, la «autodefensa» (Capítulos VII a X), en el cual se insertan las relaciones colectivas de trabajo y, el segundo, la «heterodefensa», donde se analiza la tutela administrativa (Capítulo XI) y judicial (Capítulos XII a XIV), destacando, por su importancia, el proceso laboral.

Comienza el Capítulo VII con la descripción de aquellas categorías conceptuales que se consideran basilares para el derecho colectivo del trabajo, como «interés colectivo», «categoría profesional» y «autonomía colectiva», si bien el núcleo fundamental del tema lo constituye el estudio de la libertad sindical y sus manifestaciones (ámbitos subjetivo y objetivo de la misma, régimen jurídico sindical, etc.), así como su tutela (describiéndose los posibles sujetos autores de conductas antisindicales, la tipología de éstas y el procedimiento judicial de protección de la libertad sindical previsto en los artículos 174 y ss. LPL). Una novedad de esta segunda edición es el tratamiento de la pretendida libertad sindical de los empresarios.

En el Capítulo VIII («conflictos de trabajo y procedimientos de solución») se procede a la delimitación del denominado conflicto de trabajo, distinguiendo dentro del mismo los conflictos individuales de los colectivos, pudiendo ser —estos últimos— jurídicos o de intereses. Pese a las repercusiones que la entrada en vigor de la LPL/90 ha tenido en el procedimiento de solución de los conflictos colectivos regulado en los artículos 17 a 25 RDLRT, se resalta el importantísimo papel que éste ha jugado en la construcción del derecho

postconstitucional del trabajo, abordándose también el proceso especial de conflictos colectivos regulado en los artículos 50 y ss. de la nueva LPL. Por último, se realiza la caracterización general de los diversos procedimientos de solución (entendidos éstos como «vías o cauces para la composición del conflicto cuya finalidad fundamental es tanto evitar, en clave preventiva, un conflicto, cuanto resolver los ya exteriorizados»), con particular referencia a la conciliación, mediación y arbitraje.

El núcleo temático del Capítulo IX viene referido al derecho de huelga. Se parte de una noción amplia de la huelga, identificando, asimismo, las diversas modalidades de actuación huelguística que se corresponden con un concepto como el propuesto para, seguidamente, dilucidar el concreto derecho de huelga consagrado por nuestro ordenamiento jurídico (RDLRT, reinterpretado por la jurisprudencia constitucional). La descripción de los concretos titulares del derecho de huelga, el procedimiento de ejercicio del mismo, los límites al derecho (destacando aquí un balance general de la regulación legal y de la práctica del derecho en los servicios esenciales de la comunidad) y los efectos de la huelga, según ésta sea legal o ilegal, se analizan en este capítulo. El tema se cierra con la caracterización del «cierre patronal» y de «otras medida de lucha colectiva» —tanto del lado de los trabajadores como de los empresarios— ex artículo 37.2 CE.

El Capítulo X se dedica a la «representación de los trabajadores en la empresa», exponiéndose las tres vías de expresión de la misma: primera, la acción obrera por medio de los delegados de personal o comités de empresa como órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa, con referencia a sus competencias, garantías y procedimiento electoral; segunda, la acción obrera a través del ejercicio del derecho de reunión o asamblea; y, tercera, la acción sindical protagonizada por secciones sindicales (régimen jurídico) y delegados sindicales (elección, competencias y garantías).

La «heterodefensa» se abre con el estudio de los órganos de la Administración Pública con competencias específicas en el ámbito de las relaciones laborales (Capítulo XI). Entre estos órganos se incluyen el Ministerio de Trabajo y de Seguridad

Social, las Direcciones Provinciales de Trabajo y de Seguridad Social (como Administración periférica del Estado), la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, los órganos autónomos y otros entes sujetos a la tutela del Ministerio de Trabajo y, a partir de la CE y de los Estatutos de Autonomía, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas son competencias específicas en materia laboral y de Seguridad Social.

En cuanto a la tutela judicial de los derechos laborales (materia esta sobre la que versan los tres últimos capítulos de la obra), aluden los autores, en primer lugar (Capítulo XII), a la configuración histórica de nuestra especializada jurisdicción laboral, analizándose, en lo sucesivo, la profunda reforma del proceso laboral o social que ha llevado a cabo la Ley de Bases de Procedimiento Laboral, primero, y la LPL, después. Hitos en esta reforma son la nueva organización de los Tribunales del orden social (juzgados de lo social, Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, etc.) y las reglas para la atribución de la competencia (desarrollándose la lista abierta de las inclusiones del artículo 2 LPL y la serie cerrada de exclusiones contenida en el artículo 3 LPL).

El Capítulo XIII acomete el estudio del proceso ordinario, no sin antes referir los principios informadores del proceso laboral y las partes del proceso (haciéndose notar las distintas actividades que pueden realizar los sindicatos tras la LPL/90). Centrados en el proceso ordinario es de destacar la descripción breve, pero completa, de los mecanismos legales para la evitación del proceso (conciliación ante el SMAC y reclamación administrativa previa a la vía judicial), de los actos preparatorios y medidas precautorias, de la demanda y el juicio oral (donde se inserta la conciliación judicial, ratificación y ampliación de la demanda, oposición a la misma mediante las excepciones, reconvencción, prueba y conclusiones) para terminar con la sentencia.

Las diversas modalidades procesales —distintas del proceso ordinario— quedan fuera del análisis de este libro, excepto aquellas que, por su relación con los temas específicos de la obra, se describen en los apartados correspondientes, como el proceso especial de conflictos colectivos (Capítulo

lo VIII), la impugnación de convenios colectivos (Capítulo V), etc.

Finalmente, el Capítulo XIV aborda el estudio del sistema de recursos establecido por la LPL/90 (sus fines y clases), así como las numerosas innovaciones introducidas en la fase de ejecución, tanto provisional como definitiva.

Sobre esta estructura formal que, en lo básico, se respeta en la presente edición, se ha llevado a cabo una importante adaptación y ampliación de sus contenidos —como ya se ha adelantado—, fundamentalmente en materia de libertad sindical y de procedimiento laboral, que representan, en volumen, las dos terceras partes de la obra. Asimismo, es de destacar la actualización de la jurisprudencia, así como la incorporación de más de 500 obras doctrinales al apéndice bibliográfico del Manual. Abundantes notas aclaratorias introducidas en el texto contribuyen también a enriquecerlo.

Todo ello hace que las «Instituciones de Derecho del Trabajo» de los profesores Luis Enrique de la Villa Gil, Gabriel García Becedas e Ignacio García-Perrote Escartín aparezcan, de nuevo, como una obra de indudable valía para el estudio de las instituciones que, desde sus respectivos ámbitos, disciplinan el Derecho del Trabajo; en concreto, su sistema de fuentes, las relaciones colectivas de trabajo y el proceso laboral. Tan sólo se echa de menos la existencia de un estudio de las mismas características sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo, el cual, inserto en las «Instituciones...» o independiente de ellas, acabaría por completar la teoría general del ordenamiento laboral.

FERNANDO BALLESTER LAGUNA

Ayudante del Departamento
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Alicante

«ESTUDIOS SOBRE EL DESPIDO DISCIPLINARIO»

Editorial ACARL
Madrid, 2.ª edición
1992, 951 págs.

El libro recensionado, en esta su segunda edición, ofrece un estudio exhaustivo, teniendo en cuenta ya la nueva Ley de Procedimiento Laboral de 1990, de las causas que dan lugar a este tipo de despido, de los presupuestos y la forma a seguir, de los efectos que provoca, del procedimiento y las consecuencias de éste además de un estudio de su reglamentación en el Derecho de otros países.

En un primer capítulo dedicado al Derecho Comparado, el Profesor Martínez Girón expone las pautas seguidas en el Derecho de los Estados Unidos y de Inglaterra. Tanto en uno como en otro, la evolución parte de la «regla inglesa» de Coke, en virtud de la cual quien contrataba sin establecer plazo alguno, se presumía lo había hecho por un año. Sin embargo, el cambio posterior no se lleva a cabo de la misma manera; ya que mientras que en el Derecho de los Estados Unidos se evoluciona hacia un despido no causal en los contratos indefinidos, en Inglaterra ocurre lo mismo con la diferencia de que se requiere preaviso, aunque éste hasta la Ley de Consolidación de la Protección del Empleo de 1978 no tenía plazo expreso e incluso podía ser omitido con la consiguiente obligación de indemnizar. Por el contrario, ambos Derechos coinciden en negar la posibilidad de despido libre en aquellos contratos de duración determinada (distinguiéndose, en la exposición sobre los Estados Unidos del autor, entre duración pactada de forma individual y duración pactada en Convenio Colectivo, en función de sus distintas consecuencias en caso de despido injusto), pues en éstos es preciso que exista justa causa. Continúa el análisis de Derecho Comparado la profesora Ortiz Lallana con el estudio «La justificación causal del despido en Francia y en Italia». La evolución del Derecho italiano, desde el Código Civil de 1942 hasta la Ley número 108 de 11 de mayo de 1990, está marcada por un ánimo limitativo de la volun-